



**PENGARUH INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA  
CV MARGIN ORISINAL BISNIS JAKARTA**

---

**Agus Tri Indah K**  
**Universitas Bina Sarana Informatika**  
**(Naskah diterima: 1 Juni 2021, disetujui: 30 Juli 2021)**

*Abstract*

*The purpose of this study is to determine the magnitude of the effect of incentives on employee work discipline on the original business cv margin. The research method in this study is a quantitative research method with data collection techniques, namely interviews and questionnaires. By analyzing the data, statistical calculations test the correlation coefficient, the coefficient of determination and a simple linear regression equation. This quantitative research was conducted on 40 employees of original business cv margin as the sample in the study. The results of the study using a correlation test with a correlation coefficient value of 0.617 stated that there was a sufficient or moderate relationship between the incentive variable and the employee discipline variable. The results of the coefficient of determination obtained that the contribution of incentives to work discipline was 54.6%, the remaining 45.4% was influenced by other factors not examined in this study. While the regression coefficient from the calculation results obtained by the equation function  $Y = 8.066 + 0.678X$ .*

**Keywords:** *Incentives, Work Discipline*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada cv margin orisinal bisnis. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Dengan analisa data perhitungan statistik uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi linier sederhana. Penelitian kuantitatif ini dilakukan pada karyawan cv margin orisinal bisnis yang berjumlah 40 karyawan sebagai sampel dalam penelitian. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 menyatakan terdapat hubungan yang cukup atau sedang antara variabel insentif dengan variabel disiplin kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh kontribusi insentif terhadap disiplin kerja sebesar 54,6% sisanya 45,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien regresi dari hasil perhitungan diperoleh fungsi persamaan  $Y = 8,066 + 0,678X$ .

**Kata kunci:** Insentif, Disiplin Kerja

## I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien tidak hanya bergantung pada modal finansial yang besar, peralatan berteknologi tinggi, fasilitas yang lengkap maupun tersedianya bahan baku yang baik, tetapi perlu mendapatkan dukungan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya sebuah persaingan. Dalam hal ini, sumber daya manusia bagi suatu perusahaan adalah tenaga kerjanya atau karyawan. Karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karyawanlah yang akan membantu mencapai tujuan dengan mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Beberapa kegagalan dalam perusahaan disebabkan oleh kurang maksimalnya disiplin kerja didalam perusahaan. Maka dari itu, keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh pendayagunaan sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam operasional perusahaan. Guna mencapai suatu tujuan perusahaan, diperlukan pendukung yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di dalamnya. Salah satu yang mempengaruhi

hal tersebut adalah di bidang *financial*, dengan memberikan gaji atau upah kerja yang baik dan sesuai, serta memberikan insentif sesuai dengan jam kerja dan jenjang karir para pegawai. Dengan menambahkan insentif terhadap penghasilan pegawai, cukup efektif untuk memacu dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mampu untuk memenuhi target dan memperoleh keuntungan yang sudah ditetapkan, sedangkan jika disiplin kerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Dalam sebuah kinerja didalamnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti gaji, upah yang disertai dengan insentif. Memberikan insentif sebagai salah satu strategi pendukung agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja sehingga akan tercapai kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang membrikan insentif untuk meningkatkan disiplin karyawannya, demikian juga dengan CV. Margin Orisinal Bisnis perusahaan jasa *outsourcing* kebersihan, *manpower supply*, *supplier equipment* serta *chemical* khusus Jual Peralatan *Cleaning Service* dan melayani segala kebutuhan alat *cleaning service*. CV ini

menyediakan jasa pembersihan secara profesional di perkantoran/gedung, hotel, Gedung sekolah/kampus, rumah sakit/klinik, perumahan, pergudangan, mal/retail. Untuk meningkatkan disiplin karyawannya CV ini juga memberlakukan pemberian insentif pada karyawan, selain gaji yang diterima karyawan.

## II. KAJIAN TEORI

### 2.1. Insentif

Kompensasi atau gaji dan insentif merupakan komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Salah satu faktor penyemangat kerja bagi karyawan adalah insentif. Insentif adalah upah diluar gaji yang diberikan secara langsung dari perusahaan kepada karyawan. Dengan memberikan insentif, pegawai akan mendapatkan rangsangan semangat saat bekerja, sedangkan pihak perusahaan berharap agar pegawai melaksanakan tugas yang diberikan secara optimal. Insentif adalah upah atau bayaran dari perusahaan yang bersifat material atau non-material. Hal tersebut menjadi salah satu pendorong kinerja maupun pegawai. Insentif adalah sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi (Larasati, 2018).

Menurut cakupannya, (Wibowo,2017:3-02) insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan pada seluruh organisasi yaitu:

1. *Individual Incentives* merupakan insentif yang diberikan secara perorangan berdasarkan prestasi kerjanya yang berupa sistem insentif berikut ini:
  - a. Bonus adalah insentif individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji karyawan.
  - b. *Merit Salary System* merupakan program insentif yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan atau sales.
  - c. *Pay for performance* atau variable pay merupakan insentif individual yang diberikan kepada manajer sebagai penghargaan atas hasil yang produktif.
2. *Companywide Incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi dan dapat berupa sistem berikut ini:
  - a. *Profit-sharing plan* merupakan program insentif yang memberi pekerja keuntungan perusahaan di atas tingkat tertentu.
  - b. *Gain-sharing plan* adalah program insentif untuk membagikan bonus kepada

pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.

- c. *Pay for knowledge plan* merupakan program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar keterampilan baru atau menjadi cakap di pekerjaan berbeda

Beberapa faktor besar atau kecilnya dalam memberikan insentif menurut (Sutrisno, 2019) sebagai berikut:

1. Jabatan.

Pegawai yang menduduki kedudukan atau jabatan yang memiliki andil besar, maka menanggung tanggung jawab yang besar dan pekerjaan yang lebih luas. Untuk itu, perusahaan biasanya berinisiatif memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa atau pun sebaliknya.

2. Kinerja.

Pegawai yang menghasilkan kinerja tinggi adalah yang akan diberikan insentif lebih dibanding dengan yang kinerja rendah. Oleh karena itu, maka pegawai wajib mengoptimalkan kinerja untuk perusahaan agar mendapatkan insenti lebih.

3. Laba Organisasi.

Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya bukan saja untuk menguntungkan pegawainya, melainkan hal tersebut juga akan memberikan ke-

untungan bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi para pegawainya.

Menurut (Wibowo,2017) menjelaskan macam-macam bentuk insentif, sebagai berikut:

1. *Piecework* adalah imbalan yang didapatkan oleh karyawan berdasarkan jumlah barang maupun jasa yang dapat dihasilkan.
2. *Production Bonuses* adalah upah tambahan yang didapatkan pegawai dikarenakan telah mencapai target.
3. *Commissions* adalah keuntungan yang didapatkan pegawai atas barang yang telah terjual.
4. *Maturity Curves* adalah imbalan kinerja pegawai yang dinilai berdasarkan: dibawah rata-rata, rata-rata, cukup, baik, sangat baik.
5. *Merit Reises* adalah kenaikan upah kerja berdasarkan hasil evaluasi dengan pimpinan.
6. *Pay-For-Knowledge / Pay-For-Skills* adalah imbalan atas pemberian ide-ide terbaru yang akan menguntungkan perusahaan.
7. *Non-monetary Incentives* adalah hadiah dari perusahaan kepada karyawan yang bersifat *non-money*.

8. *Executive Incentives* adalah uang yang diberikan dari perusahaan kepada pimpinan dikarenakan telah menjaga keseimbangan hasil pekerjaan dengan kinerja karyawan.
9. *International Incentives* biasanya perusahaan memberikan insentif ini kepada orang yang mendapatkan pekerjaan diluar negaranya.

Menurut Sarwoto dalam (Mariam, 2017) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang.

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagikan para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya

dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

- 3) Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain
  - (a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
  - (b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat mem-

perolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas.
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma.
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.
- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.
- 5) Biaya pindah.
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

2. Insentif Non Material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misal: bendera pada mobil).

## **2.2 Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting

karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan dalam (Ganyang, 2018) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan menekankan disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang. Menurut Robert Bacal dalam (Faida, 2019) “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kerja kepada para karyawan”. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap seseorang yang patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Tujuan Disiplin Kerja, menurut Siswanto dalam (Faida, 2019) menguraikan bahwa maksud dari sasaran disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya,
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor-Faktor Disiplin Kerja, menurut Saydam dalam (Sinambela, 2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Indikator Disiplin Kerja, menurut Malayu Hasibuan dalam (Sinambela, 2019) pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat

diartikan bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan menjadi baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) cukup mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa yang diberikan perusahaan akan memberikan kepuasan. Artinya, semakin besar balas jasa yang diterima maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut menjadi faktor pendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Keadilan yang dijadikan dasar dalam mengambil kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merang-

sang terciptanya kedisiplinan para pegawai dengan baik.

5. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai di perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan terjun langsung dalam mengawasi kinerja, perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin sepadan, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan bertindak akan cukup mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan begitu, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang terjalin harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik yang bersifat



vertikal maupun horizontal terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship*.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang akan digunakan dalam analisis, data sebelumnya dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data :

##### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data, pewawancara diberikan tugas untuk mengumpulkan data dalam mengumpulkan data mengajukan beberapa pertanyaan kepada nara sumber .

##### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan. Kuesioner yang sudah dirancang dan dipakai dalam penelitian harus memenuhi syarat secara valid dan reliabel.

#### **3.2 Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2012) Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependen) yaitu variable Y (disiplin kerja) dan variabel bebas (independen) yaitu variabel X (insentif).

Data primer merupakan data utama yang digunakan dalam penelitian ini. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu kepada para karyawan CV Margin Orisinal Bisnis yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki jumlah dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian diberi kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, sampel adalah bagian dari populasi atau contoh. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Data yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh

yaitu metode yang mengambil semua populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Adapun sampel dari penelitian ini adalah 40 karyawan CV Margin Orisinil Bisnis. Populasi yang berjumlah 40 ini keseluruhan menjadi sampel yang akan menjawab kuesioner dan jawaban tersebut kemudian dianalisis secara cermat sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Dengan menggunakan program SPSS data dari hasil kuesioner akan diolah, yaitu:

#### 1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat keeratan derajat hubungan linier antara variabel X (insentif) dengan variabel Y (disiplin kerja), perhitungan korelasi antar variabel menggunakan program SPSS yaitu perhitungan korelasi sederhana.

#### 2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (insentif) terhadap variabel Y (disiplin kerja).

Angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (insentif) terhadap variabel Y (disiplin kerja).

#### 3. Uji Persamaan Regresi

Penelitian ini menggunakan Persamaan Regresi Linier Sederhana, yang dapat Dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Regresi linier sederhana ini untuk mengetahui besarnya peningkatan dan penurunan disiplin kerja berdasarkan insentif.

### **IV. HASIL PENELITIAN**

Data yang diperoleh dari penelitian pada CV Margin Orisinal Bisnis melalui kuesioner yang sudah dijawab, maka dapat diperoleh data sebagai berikut karyawan berdasarkan jenis kelamin perempuan yakni 22,5 persen, sedang responden berjenis kelamin pria yakni 77,5 persen. Dari karakteristik jenis kelamin didominasi oleh jenis kaelamin pria. Kemudian dari hasil kuesioner karakteristik usia diperoleh rerata usia paling banyak usia 36 s.d 45 tahun sebanyak 57,5 persen, berikutnya diatas 45 tahun sebanyak 22,5 persen, usia 26 s.d 35 tahun sebanyak 20 persen. Kategori usia terlihat bahwa rerata usia antara 36 s.d 45 tahun paling banyak jumlahnya.

#### **Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika

nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka artinya ada korelasi antar variabel dan sebaliknya.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner variable insentif terhadap variable disiplin kerja, perhitungan dilakukan dengan melihat  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden yang dihitung menggunakan metode korelasi pearson. Nilai tabel dari jumlah responden adalah sebesar 0,312.

**Uji Validitas Variabel Insentif**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Insentif	x1	0,476	0,312	Valid
	x2	0,468	0,312	Valid
	x3	0,404	0,312	Valid
	x4	0,566	0,312	Valid
	x5	0,597	0,312	Valid
	x6	0,453	0,312	Valid
	x7	0,566	0,312	Valid
	x8	0,570	0,312	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian adalah valid, sesuai dengan kriteria uji validitas  $r$  hitung lebih besar dari 0,312. Maka dapat disimpulkan variabel insentif dapat dipergunakan untuk penelitian.

**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Disiplin Kerja	Y1	0,424	0,312	Valid
	Y2	0,512	0,312	Valid
	Y3	0,470	0,312	Valid
	Y4	0,419	0,312	Valid
	Y5	0,448	0,312	Valid
	Y6	0,541	0,312	Valid
	Y7	0,558	0,312	Valid
	Y8	0,622	0,312	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian variabel disiplin kerja adalah valid, sesuai dengan kriteria uji validitas  $r$  hitung lebih besar dari 0,312 maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dapat dipergunakan untuk penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Untuk menentukan apakah instrument penelitian reliable atau tidak maka dilakukan uji reliabilitas dengan teknik alpha cronbach menggunakan SPSS. Dengan batasan 0,60. Terbukti reliable apabila R hitung lebih besar dari 0,60. Perhitungan reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Reliabilitas Variabel Insentif**

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	8

Nilai cronbach alpha sebesar 0,721  $>$  0,60 berarti data pernyataan tentang variabel insentif adalah reliabel.

**Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	8

Nilai cronbach alpha sebesar 0,694  $>$  0,60 berarti data pernyataan tentang variabel disiplin kerja adalah reliabel.. Berdasarkan hasil perhitungan semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian variabel insentif dan variable disiplin kerja, keduanya

> 0,60 sesuai dengan kriteria uji reliabilitas r hitung lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan variabel insentif dan disiplin kerja dapat dipergunakan untuk penelitian.

**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi hasil pengolahan kuesioner variabel X (Insentif) terhadap variabel Y (Disiplin kerja) yang akan diukur keera-tan pengaruh dari perhitungan koefisien kore-lasi dengan menggunakan SPSS sebagai beri-kut,

**Uji Koefisien Korelasi**

		Insentif	Disiplin Kerja
Insentif	Pearson Correlation	1	,617**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

Tabel diatas dapat menjelaskan bahwa korelasi antara insentif dengan disiplin kerja didapat dengan nilai koefisien sebesar 0,617. Maka dapat disimpulkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada CV Margin Orisinal bisnis mempunyai hubungan yang cukup atau sedang.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Melalui uji koefisien determinasi dapat diperoleh nilai besarnya kontribusi variabel Insentif terhadap variable Disiplin Kerja. Berikut adalah hasil dari perhitungan meng-gunakan SPSS.

**Model Summary**

Model	R	RSquare	Adjustd RSquae	Std. Error of the Estimate
1	,617 <sup>a</sup>	,546	,541	1.576

Nilai R Square sebesar 0,546 artinya persentase pengaruh variabel insentif terhadap disiplin kerja sebesar 54,6%. Sedangkan sisa-nya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dikare-nakan membutuhkan penelitian lanjutan.

**Hasil Uji Persamaan Regresi**

Regresi linier sederhana digunakan un-tuk mengetahui seberapa jauh perubahan nilai variabel independen dalam mempengaruhi dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS.

**Uji Persamaan Regresi**

Model	Unstandardize Coefficients		Standard Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	8,066	2,561		2,544	,000
Insentif	,678	,080	,628	9,690	,000

Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel data olahan diatas maka persamaan regresi untuk regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,066 + 0,678X$$

Makna dari angka pada fungsi tersebut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 8,066 ini dapat diartikan jika nilai insentif 0 maka disiplin kerja adalah 8,066 atau dengan kata lain variabel disiplin kerja sebesar 8,066 tanpa dipengaruhi oleh variable insentif.
2. Nilai koefisien regresi (b) variabel insentif sebesar 0,678 artinya bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan nilai X (insentif) akan menaikkan nilai Y (disiplin kerja) sebesar 0,678

## V. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada cv margin orisinal bisnis, sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi diperoleh hasil dengan nilai  $r = 0,617$  berarti menunjukkan adanya hubungan yang cukup atau sedang antara variabel insentif terhadap variable disiplin kerja karyawan pada cv margin orisinal bisnis. Maka hal ini memberikan indikasi

adanya pengaruh variable insentif terhadap variable disiplin kerja.

2. Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 0,546 yang menunjukkan bahwa adanya kontribusi insentif terhadap disiplin kerja sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Persamaan Regresi diperoleh persamaan fungsi  $Y = 8,066 + 0,678X$  ini menunjukkan bahwa jika nilai insentif 0 maka disiplin kerja karyawan adalah 8,066 atau dengan kata lain variabel disiplin kerja karyawan variable sudah ada sebesar 8,066 tanpa dipengaruhi oleh variabel insentif dan jika insentif naik satu satuan akan menaikkan disiplin kerja karyawan dengan nilai sebesar 0,678.

## DAFTAR PUSTAKA

- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran  
Jakarta Selatan. Widya Cipta, I(2), 17, 173, 175. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220/1573>
- Faida, E. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unt Kerja Rekam Medis. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

**YAYASAN AKRAB PEKANBARU**

**Jurnal AKRAB JUARA**

Volume 6 Nomor 3 Edisi Agustus 2021 (1-13)

Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusa Konsep dan Realita. Bogor: In Media

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara

Mariam. (2017). Bab ii. kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis 2.1. 13–45

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (R. D. Suryani, ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (5th ed.). Depok: Rajawali Pers